

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif dan sekelompok orang yang terdapat di dalam perusahaan, sumber daya manusia dapat dikaitkan yaitu suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan, ketika karyawan ingin mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuannya, keterampilan, dan keinginan untuk kerja sama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Dalam mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan. Maka disiplin kerja merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan. Aktivitas pegawai disuatu organisasi memerlukan fasilitas yang mendukung pekerjaannya agar aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan organisasi. Seorang pegawai harus dapat mengoprasikan atau memanfaatkan fasilitas yang ada. Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan kerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, Moenir (1987).

Fasilitas kantor adalah suatu yang dapat membantu memudahkan pekerjaan, tugas, pelaksanaan fungsi, dan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lain. Dengan kata lain fasilitas kantor juga bisa diartikan sebagai sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kantor digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, dan manfaatnya. Fasilitas kantor juga mencakup dan meliputi sarana (segala sesuatu yang dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas kantor, seperti perlengkapan, bahan, perabot, alat, perbekalan, dan sebagainya) dan prasarana (segala sesuatu yang bersifat statis dan tak habis pakai yang dapat mendukung memudahkan bagi operasional kerja, seperti bangunan, halaman, taman, tempat parkir, taman bermain anak, kantin, dan tempat ibadah), guna memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari disebuah perusahaan atau organisasi.

Fasilitas kantor juga dilakukan di Rs. Hikmah Masamba, yang berada di desa kappuna kecamatan masamba kabupaten luwu utara, seperti kantor-kantor lainnya yang membutuhkan fasilitas atau alat-alat sehingga karyawan mudah melakukan pekerjaan. "Rs Hikmah Masamba fasilitasnya sudah cukup memadai hanya butuh sedikit penambahan fasilitas penunjang lainnya" (karmila, salah-satu karyawan yang berada di Rs Hikmah Masamba).

Fasilitas kantor kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Disiplinasi ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat, Moenir (1987).

Kedisiplinan di Rs Hikmah Masamba sudah cukup baik hanya perlu ditingkatkan karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma- sosial yang berlaku. Mengenai kedisiplinan karyawan yang berada di Rs Hikmah Masamba terlebih bagi perawat yang tidak disiplin keterlambatan agar mempunyai rasa tanggung jawab dan disiplin yang tinggi dapat di pastikan akan bekerja dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan ukuran bagaimana sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan sudah berperan atau tidak terhadap kemajuan organisasi. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik bagi yang menjadi penentu

keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja terbaik tentu perlu mengelola sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu kinerja karyawan akan baik dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya..kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan juga memberikan kontribusi, Arif Yusuf Hamali (2016). Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan tersebut. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2009). Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah adanya potensi dari dalam karyawan berupa kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul penelitian mengenai **"Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Hikmah Masamba"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini, sebagai berikut;

1. Bagaimana pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba?
3. Apakah fasilitas kantor dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsi yang berarti dalam mengembangkan ilmu ekonomi, khususnya pada bidang ilmu manajemen. Hasil dari penelitian ini juga dapat diharapkan untuk bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah sebuah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pemikiran yang bermanfaat dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat khususnya di lingkungan perguruan tinggi

Dengan karya ilmiah ini dapat menambah wawasan pembaca dan dapat dijadikan referensi atau panduan bagi peneliti lain, dalam mengadakan penelitian yang lebih lanjut mengenai masalah yang sama agar lebih mudah dalam mempelajari karya ilmiah.

Manfaat penulisan karya ilmiah khususnya di lingkungan perguruan tinggi yaitu:

- a. Melatih untuk mengembangkan keterampilan membaca yang efektif
- b. Melatih untuk menggabungkan hasil bacaan dari berbagai sumber
- c. Mengenalkan dengan kegiatan keputustakaan
- d. Meningkatkan pengorganisasian fakta atau data secara jelas dan sistematis
- e. Memperoleh kepuasan intelektual

Di perguruan tinggi khususnya di S1 mahasiswa dilatih untuk menghasilkan karya ilmiah seperti makalah, laporan laboratorium, dan tesis. Tesis umumnya merupakan laporan penelitian berskala kecil, tetapi dilakukan cukup mendalam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Fasilitas Kantor

2.1.1. Pengertian fasilitas kantor

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja, Moenir (2015).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga pegawai kantor dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian fasilitas di atas maka dapat dibagi menjadi 3 golongan besar sebagai berikut;

1) Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya. Peralatan kerja ini terbagi menjadi 2 jenis, peralatan kerja tunggal guna dan peralatan kerja serba guna.

- a) Peralatan kerja tunggal berupa peralatan yang hanya di pakai untuk satu jenis peran misalkan mesin tulis manual atau listrik untuk mengetik berbagai surat atau daftar tidak untuk lainnya.
 - b) Peralatan kerja serba guna berupa peralatan yang di pakai untuk bermacam-macam peran, misalkan *personal computer* (PC) dan dapat dipakai untuk membuat surat , membuat grafik, menyimpan data atau arsip , dan analisa data.
- 2) Fasilitas kerja adalah semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan.

Berikut ini yang termasuk dalam perlengkapan kerja sebagai berikut :

- a) Gedung dengan segala sarana yang di perlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembuangan air kotor dan halaman parkir.
- b) Ruang kerja dan ruangan lainnya misalkan tempat sholat atau mushola.
- c) Alat komunikasi berupa telepon.
- d) Penerangan yang cukup.
- e) Alat-alat berfungsi untuk penyegar ruangan misalkan seperti kipas angin, Ac (*Air Conditioning*).
- f) Mebel yang meliputi meja serba guna , kursi, meja tamu, almari dengan segala bentuk dan keperluan segala macam meja kursi almari yang di perlukan di tempat kerja.
- g) Segala macam peralatan rumah tangga kantor misalkan alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih dll.

3) Fasilitas Sosial

Fasilitas Sosial adalah fasilitas yang di gunakan oleh pegawai dan berfungsi secara sosial. Misalkan penyediaan rumah *mess*, rumah dinas, rumah jabatan, kendaraan bermotor. Melalui penyediaan dan pengaturan yang objektif dan di rasa adil akan sngat membantu organisasi dan pegawai dalam memperlancar tujuan organisasi.

Fasilitas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah bagaimana pemanfaatan dan kelengkapan fasilitas kerja yang dapat menunjang kinerja pegawai kantor Kecamatan Petarukan. Berdasarkan uraian diatas dapat diambil indikator dari variabel fasilitas kantor yaitu fasilitas alat kerja dan perlengkapan kerja.

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kantor

A. Karyawan

Manusia dapat diartikan sebagai makhlukciptaan Tuhan yang paling sempurna, yang tersusun atas kesatuan fisik, ruh ataujiwa dan akal pikiran yang tumbuh dan berkembang sesuai dengan lingkungannya, Agung P.P. Dalam kata lain manusia adalah pengelola ataupun penjaga ataupemelihara. Dalam halnya fasilitas, secara alamiah dan sejalan dengan waktu akanmenjadi rusak secara perlahan, akan tetapi usia kegunaan dapat diperpanjangdengan pemeliharaan.

B. Uang

Uang adalah segala sesuatu yang tersedia dan diterima umum sebagai alat pembayaran untuk pembelian barang dan jasa, serta untuk pelunasan utang, Rollin G. Thomas. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa untuk pengadaan ataupun halnya perbaikan fasilitas perlu adanya uang, sehingga pengadaan dan perbaikan fasilitas bisa terlaksana.

2.1.3. Tujuan fasilitas kantor

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu
- 2) Meningkatkan produktivitas baik barang ataupun jasa.
- 3) Kualitas produk yang lebih baik.
- 4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- 5) Lebih mudah atau sederhana dalam gerak pelakunya.
- 6) Menimbulkan rasa nyaman bagi orang-orang yang berkepentingan
- 7) Menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi sifat emosional mereka.

2.2 Disiplin kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan sikap yang diperlukan untuk mendapat perhatian dalam usaha meningkatkan kinerja. Kedisiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2012). Perlu ditambahkan bahwa disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap

peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi, Wirawan, (2009). Ditinjau dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh pada aturan-aturan kerja tertentu dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan, Moenir (2015). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah usaha untuk menanamkan nilai dalam menciptakan suatu sikap patuh terhadap aturan-aturan kerja yang telah ditetapkan dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, Singodimedjo dalam Sutrisno: (2011). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan Siagian, Sutrisno: (2011). Disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik, Terry (dalam Sutrisno: 2011) Terry kurang setuju jika disiplinnya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Disiplin mempunyai dua pengertian, arti yang pertama melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan, Beach (dalam Sutrisno: 2011). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai: 2010).

Beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Indikator-indikator rendahnya tingkat disiplin karyawan antara lain:

- a) Turunnya produktivitas kerja Salah satu indikasi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan ditunjukkan dengan tingkat produktivitas kerja yang menurun.
- b) Tingkat absensi yang tinggi, ditunjukkan dengan tingkat kehadiran karyawan.
- c) Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan, ditunjukkan dengan sering terjadinya kelalaian sehingga keterlambatan penyelesaian pekerjaan karyawan dan tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
- d) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan kerja yang tinggi.

- e) Sering pencurian bahan-bahan pekerjaan. Kurangnya kesadaran karyawan dalam memelihara bahan-bahan pekerjaan dan rendahnya ketaatan dalam memenuhi peraturan.
- f) Sering konflik antar karyawan. Terjadinya lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman dimana ada perasaan-perasaan yang tidak senang sesama karyawan sehingga terjadinya keributan, (Dartono: 2003)

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalubekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikirmendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang

mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pemimpinnya. Oleh sebab itu, bila seseorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak

mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuatnya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d) Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata: “Untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.”

e) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agar dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semauanya dalam perusahaan.

f) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicari jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam arti jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut

- 3) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan, dan
- 8) Hubungan

Penulis mengambil tiga faktor yang menurut penulis memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang diteliti dan berhubungan dengan situasi dan kondisi perusahaan, yaitu faktor kompensasi, sanksi hukum dan kepemimpinan.

2.2.3 Manfaat kedisiplinan

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal. Tujuan utamanya dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun esok.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dan agar dapat menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal.

2.2.4. Jenis-jenis kedisiplinan

Terdapat dua jenis disiplin yaitu disiplin dalam hal waktu dan disiplin dalam hal kerja. Kedua jenis disiplin tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan daftar absensi yang baik atau sistem apeldan saling mempengaruhi, Moenir (2015).

1. Disiplin terhadap waktu misalkan :
 - a) Tepat waktu atau disiplin terhadap jam kerja dapat di pantau melalui sistem
 - b) Menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan organisasi dan tidak melakukan hal yang bukan seharusnya seperti berbincang-bincang dengan sesama teman kerja, membaca surat kabar yang bukan tugasnya, dan berbincang melalui telepon yang bukan kepentingan pekerjaan.

2. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

3. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu di berikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.3. Kinerja karyawan

2.3.1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dan juga pada tugas tugasnya.kinerja karyawan adalah perwujudan yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, Hasibuan (2003). Kinerja karyawan merupakan tingkat tercapainya hasil atas pelaksanaan tugas karyawan, (Mangkunegara 2008). kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan atau organisasi, termasuk masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberi oleh atasan kerjanya.

Berdasarkan pendapat parah ahli di atas,maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan perwujudan atau hasil yang dilakukan karyawan untuk perusahaan yang baik secara kualitas yang dapat dicapai untuk kesejateraan dalam perusahaan.Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia, Stoner (1995:113) Sedangkan Bernardin dan Russel (1998:239)

menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode pada waktu tertentu. Dari penjelasan diatas, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar dan ukuran yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang yang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama masa periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. mengemukakan

Definisi kerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktifitas, Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005). Kinerja berasal dari kata *performance*, sementara *performance* itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2007).

Kinerja merupakan singkatan dari kinetikaenergi kerja yang dalam bahasa inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator dalam suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu yang mempunyai

hubungan kuat dengan tujuan strategi, organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja juga sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2006). Dalam rangka pencapaian hasil kinerja yang maksimal, Rumah Sakit Hikmah Masamba telah melakukan berbagai upaya, upaya-upaya yang dilakukan berupa memberikan sarana pembelajaran, memberikan motivasi, memberikan penghargaan atas prestasi kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Namun upaya tersebut belum sepenuhnya mampu memberikan meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2. faktor-faktor kinerja karyawan

Faktor-faktor kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pertama yang harus diperhatikan adalah lingkungan kerja, yang sangat berpengaruh pada keoptimalan kerja, pasalnya kondisi tempat kerja yang sehat akan memberikan efek positif pada psikologi karyawan. Lingkungan kerja termaksud ke dalam media sosialisasi karena sebagai tempat atau wadah bagi seseorang untuk berinteraksi.

2. Sarana dan prasaran

Sarana dan prasarana juga dapat menunjang kinerja karyawan. Selalu perhatikan apakah fasilitas yang ada masih layak digunakan dengan baik, atau perlu diperbaiki hingga diganti kembali. Sarana dan prasarana umum di berbagai tempat kerja seperti pengaturan suhu ruangan, peralatan kerja, tempat parkir, toilet dan ruangan fungsional.

3. Tanggung jawab dan pembagian tugas

Tanggung jawab dan pembagian tugas sangat penting untuk setiap karyawan mengetahui tugas, peran mereka masing-masing. Karena dengan adanya pembagian yang jelas maka alur pekerjaan dan skala prioritas akan berjalan dengan mudah.

2.3.3. Tujuan penilaian kinerja:

1. Deskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak mampu memberi sumbangan berarti dalam mencapai tujuan.

2. Penghargaan

Pekerja yang memiliki nilai kerja atau suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk menaikkan motivasi karyawan lain untuk bisa berhasil juga. Karena adanya persaingan yang sehat, maka suasana kerja akan terasa lebih kompetitif dan produktif.

3. Pengembangan

Penilaian kinerja mengarah pada upaya pengembangan pekerja, maksudnya adalah untuk memupuk kekuatan dan mengurangi kelemahan penampilan pekerja, untuk pengembangan potensi yang dimiliki sumber daya manusia baik itu bersifat teknis maupun non teknis.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya, untuk mencapai pengertian dan penerimaan. Keterampilan komunikasi yang baik merupakan keterampilan utama dan sangat penting bagi para pekerja dan pemimpin.

2.4. Penelitian Terdahulu

2.1 Tabel Penelitian

Penelitian Terdahulu

No	Nama & Judul	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Priwandini elisa, (2013) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada pt. Suka fajar pekanbaru.	Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau F hitung sebesar 10,327 dengan tingkat probabilitas 0,000, nilai F tabel sebesar 2,74

			<p>pada tingkat signifikansi 5%, dengan demikian F hitung $(10,327) > (2,74)$. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi, sanksi hukum dan kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru.</p>
2.	<p>Rufiqarofah, (2015) Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan tulis kabupaten batang</p>	<p>Penelitian ini menggunakan jenis dan desain penelitian kuantitatif.</p>	<p>Hasil analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara fasilitas kantor, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang baik secara simultan maupun parsamaan</p>

			<p>adapun secara simultan yang dibuktikan dengan uji F diperoleh F hitung sebesar 131,037 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan secara parsial yang dibuktikan dengan uji t diperoleh t hitung sebesar 4,797 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk variabel fasilitas kantor (X1), 2,626 dengan signifikansi $0,010 < 0,05$ untuk variabel motivasi kerja (X2), dan 5,848 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk variabel disiplin kerja (X3).</p>
3.	<p>Agustina fatma ningrum,(2017) Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linear</p>	<p>ada pengaruh signifikan Fasilitas Kantor terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji t</p>

	pegawai kantor camat pace kabupaten nganjuk	berganda.	3.810.
4.	Ika setyaningrum, (2017) Pengaruh disiplin, fasilitas kerja dan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bank syariah	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ingin mengkonfirmasi konsep dengan teori yang telah diterapkan dengan data dan fakta yang ditemukan di lapangan.	menunjukkan variabel disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BSM KC Kendal. Sedangkan variabel pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5.	Mochammad bachtiar affandie, Muhammad mansur, Afi rachmat slamet, (2017) Pengaruh fasilitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintahan.	Jenis penelitian kuantitatif digunakan pada penelitian ini	instrumen variabel fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang bernilai valid, karena nilai koefisien itu lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 5%. Artinya, hal ini menunjukkan

			<p>bahwa instrumen dalam variabel dengan tepat penelitian digunakan untuk mengukur fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang.</p>
6.	<p>Aditya irawan, Nanik suryani, (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota semarang</p>	<p>Metode pengumpulan data menggunakan angket, dokumentasi, observasi dan wawancara. Analisis data menggunakan metode analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda,</p>	<p>Hasil uji signifikansi parameter individual (uji t) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa signifikansi fasilitas kantor terhadap kinerja pegawai sig. = 0,458 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa H2 yang menyatakan bahwa secara parsial fasilitas kantor dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang ditolak.</p>

7.	<p>Indah pawestri setia ningrum, (2019)</p> <p>Pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan petarukan kabupaten pemalang</p>	<p>Bentuk penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan analisis deskriptif kuantitatif</p>	<p>Fasilitas kantor berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,001 artinya hipotesis diterima, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi 0,000</p>
8.	<p>Jonner lumban gaol, Lamminar hutabarat, Endieni meisari bat'e, (2020) Pengaruh fasilitas kantor dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai dinas ketenagakerjaan kota medan.</p>	<p>Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan dengan pendekatan kuantitatif.</p>	<p>Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, fasilitas kantor dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai. Adapun pengaruh fasilitas kantor dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan</p>

			<p>Kota Medan.</p> <p>berdasarkan perhitungan</p> <p>regresi linier berganda dengan rumus: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 +$ adalah $Y = 8,501 + 0,986X_1 + 0,194X_2$</p>
9.	<p>Yolanda pratiwi, Harlen, David chairilisyah, (2020) Pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja satpol pp kabupaten kuantan singingi melalui kepuasan kerja.</p> <p>Aditya irawan, Nanik suryani, (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota semarang</p>	<p>Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, Interview (wawancara)</p> <p>Metode pengumpulan data menggunakan angket, dokumentasi, observasi dan wawancara. Analisis data menggunakan metode analisis deskriptif persentase, analisis regresi linier berganda,</p>	<p>Nilai koefisien regresi variabel motivasi (t hitung) adalah sebesar 9.081 dengan t tabel sebesar 1.668, signifikasi variabel motivasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 0.000 atau lebih kecil dari nilai alpha 0.05. kesimpulannya nilai t hitung > t tabel dan signifikasi $0.000 < 0.05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel , motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan</p>

			kerja.
10.	Melia andayani, (2020) Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Prima indojaya mandiri kabupaten lahat	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat sebab akibat (kausalitas), yaitu untuk melihat pengaruh antara variabel terikat (Kinerja karyawan) dengan variabel bebas (kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) karyawan pada PT. Prima Indo Jaya Mandiri.	Nilai t hitung Kepuasan kerja (X1) sebesar 133 dengan tingkat signifikan sebesar 0,895 (P value > 0,05), maka Ho diterima dan Hi ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Kepuasan kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Prima Indojaya Mandiri.

2.5. Hubungan antara variabel penelitian

2.5.1 Hubungan fasilitas kantor dengan kinerja karyawan

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, Moener (1989). Dengan demikian pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan di kantor

sebagai salah satu instansi yang memperhatikan kinerja pegawainya dan mempersiapkan fasilitas kerja yang menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) dari setiap pegawai.

2.5.2 Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai. Kinerja dalam suatu organisasi dikatakan meningkat apabila diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik, Sedamaryanti (1995).

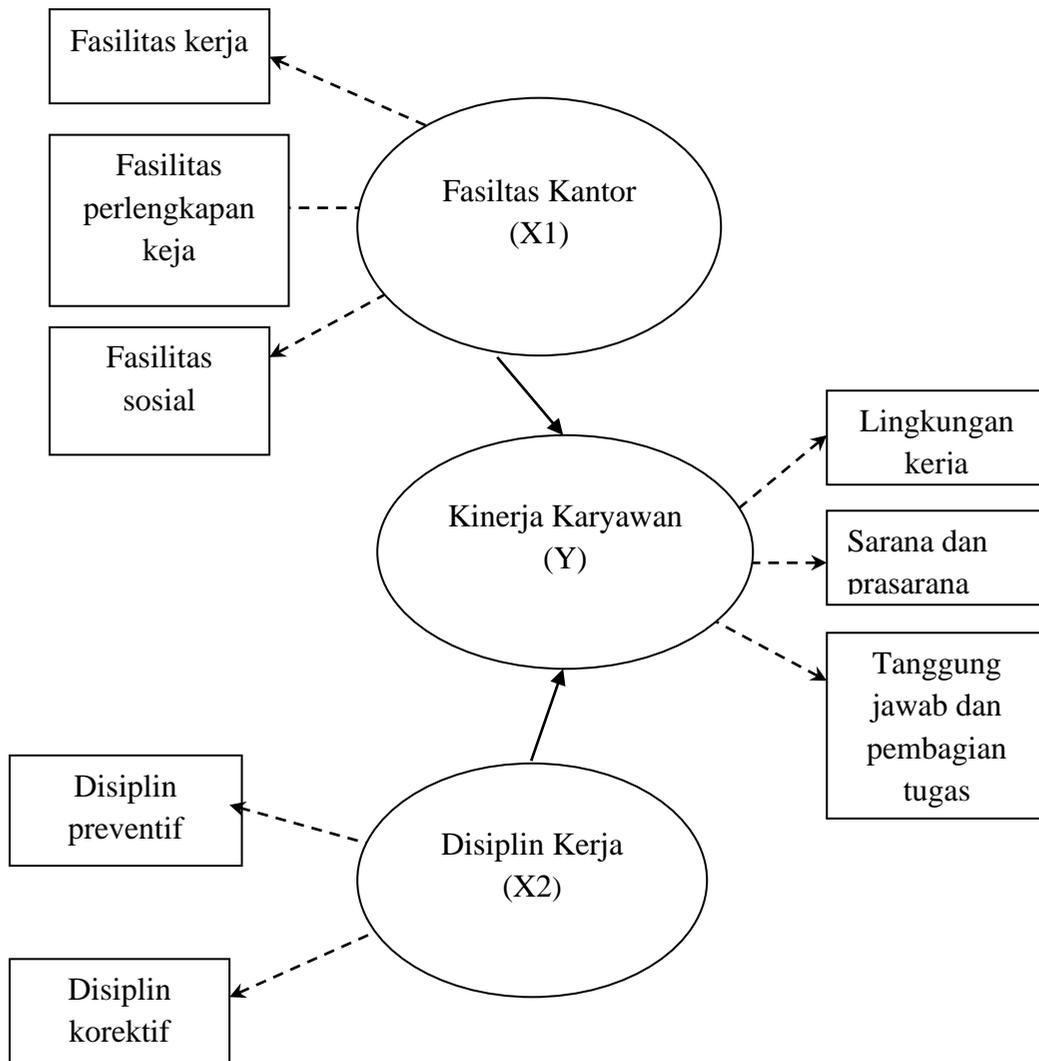
Beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, faktor itu berupa kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja, Mangkunegara (2010) dan Prawirosentono (1999). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2000). Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan

dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Trahan dan Steiner (1998) mengemukakan bahwa “disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai”.

2.6 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep atau terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat membantu peneliti dalam menemukan arah kebijakan saat melakukan penelitian. Kerangka berfikir ini merupakan skema yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian atau hubungan antar konsep dengan konsep yang lainnya dari masalah yang diteliti sesuai dengan apa yang telah di uraikan. Kerangka konseptual merupakan sebuah alur pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variabel variabel yang akan di teliti. Kerangka berfikir (kerangka konsep) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. (sugiono, 2015). Teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antara variabel.

Gambar 2.2
Kerangka konseptual



2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta, Sugiyono (2017:95).

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka konseptual yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan. Hipotesis penelitian yang dapat diuraikan dari asumsi di atas adalah sebagai berikut :

H1: Fasilitas kantor berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba.

H3: Fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan proses rancangan peneliti yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan suatu proses penelitian. Desain penelitian ini bertujuan untuk memberikan pegangan yang jelas dan terstruktur kepada seorang peneliti dalam melakukan penelitiannya. Menurut sugiyono (2017) desain penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat melaksanakan secara ekonomis serta dengan tujuan penelitian, Nasution (2011). Desain penelitian dapat memberi pegangan yang lebih jelas kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya, desain penelitian juga dapat menentukan batas-batas penelitian yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Desain penelitian selain memberikan gambaran yang jelas tentang seorang peneliti, juga memilikimacam-macam kesulitan yang akan dihadapi yang mungkin juga lebih dihadapi oleh peneliti lain. Adapun proses desain penelitian yang dikemukakan oleh Nasution (2011), pencakupan penelitian sebagai berikut :

1. Identifikasi dalam pemilihan masalah
2. Memformulasikan masalah penelitian dan membuat hipotesis
3. Membangun penyelidikan dan percobaan

4. Dapat memilih dan mendefinisikan pengukuran variable
5. Dapat memilih prosedur dan tekniksampling yang digunakan
6. Menyusun alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data
7. Membuat coding, serta mengadakan *edeting* dan *proessing* data
8. Menganalisis data dan pemilihan prosedur statistik
9. Penelitian hasilaporan dari peneliti.

3.2. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat pada Rumah Sakit Hikmah Masamba dengan menggunakan waktu penelitian kurang lebih dua bulan setelah melakukan seminar proposal.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang berupa suatu pertanyaan tentang sifat, keadaan, dan kegiatan tertentu. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis mengambil objek penelitian pada Rumah Sakit Hikmah Masamba yang bertempat di Kappuna, Kec. Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan empat cara sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat, dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka langsung dengan narasumber, dengan cara menanyakan langsung serangkaian pertanyaan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu pengumpulan data dengan cara melihat langsung sumber-sumber dokumen yang terkait. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik yang digunakan sebagai mendukung kelengkapan data yang lain.

4. Kuisisioner

Teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap, perilaku serta karakteristik. Kuisisioner yang diberikan bersifat pertanyaan tertutup dimana untuk pertanyaan tertutup responden diberikan pertanyaan yang diukur dengan skala 1-5 yang merupakan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Sangat Setuju (SS) = Diberi bobot / skor 5

Setuju (S) = Diberi bobot / skor 4

Netral (N) = Diberi bobot / skor 3

Tidak Setuju (TS) = Diberi bobot / skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = Diberi bobot / skor 1

3.4. Jenis Dan Sumber Data

3.4.1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh seseorang yang sedang melakukan penelitian.

3.4.2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh seseorang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada seperti yang ada pada laporan-laporan peneliti terdahulu, buku, dokumen, internet dan yang lainnya.

3.5. Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2016) bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan RS Hikmah Masamba yang berjumlah 95 orang, Jumlah populasi tersebut terdiri dari staf 26 orang, kebidanan 7 orang, keperawatan 31 orang, dokter 23 orang, kefarmasian 3 orang, keterampilan fisik 1 orang, keteknisian medis 2 orang, teknik biomedika 2 orang.

Sampel yang menjadi responden pada RS Hikmah Masamba sebanyak 30 orang. Metode yang digunakan yaitu probability sampling jumlah sampel tersebut terdiri atas tenaga keperawatan berjumlah 15 orang, kebidanan berjumlah 3 orang, dan staf yang terdiri dari 12 orang. Pada metode penelitian kuantitatif, sampel yang telah

ditetapkan selanjutnya akan dihitung jumlahnya dengan formula tertentu, sampel akan sangat berpengaruh pada representatif populasi dalam sebuah proses penelitian, oleh karena itu penentu jumlah sampel akan penting diketahui dan dipahami oleh seorang peneliti.

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data, dalam penelitian ini dapat meliputi beberapa tahap dasar (Santoso dan Tjiptono, 2012), tahap tersebut diantaranya :

1. Pengeditan (*editing*)

Tahap awal analisis data ini adalah melakukan edit terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil *survey* di lapangan. Proses editing data dapat dilakukan untuk bertujuan agar data yang nanti akan dianalisis telah akurat dan lengkap.

2. Pemberian kode

Proses perubahan data kualitatif menjadi angka dengan mengklasifikasikan jawabanyang ada menurut kategori yang penting.

3. Pemberian skor (*scoring*) proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada anggapan atau opini responden.

3.7. Defenisi oprasional dan variabel penelitian

Variabel yang diteliti terbagi menjadi dua kelompok variabel besar atau variabel kecil yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel dan indikatornya sebagai berikut :

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Fasilitas Kantor (X1)	Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.	Indikator fasilitas kantor ada 4 yaitu, komputer, meja kantor, area parkir dan ruang kerja.	<i>Likert 1-5</i>
2.	Disiplin kerja (X2)	Disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi	Indikator disiplin kerja ada 3 yaitu, ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan jam pulang ke rumah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.	<i>Likert 1-5</i>

		suatu produk dan melayani konsumen organisasi		
3.	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah perilaku pengambilan keputusan yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka untuk mencapai kepuasan kerja dan kebutuhan konsumen itu sendiri.	Indikator pengukuran variabel kinerja karyawan yaitu, hasil kerja, prestasi, kualitas kerja penampilan yang baik, kepuasan konsumen.	<i>Likert 1-5</i>

3.8 Instrumen penelitian

Secara umum instrumen penelitian yang dapat digunakan oleh seorang peneliti dalam penelitian kuantitatif, Yusuf (2013) sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner berasal dari bahasa latin yang berarti *Questionnaire*, yang merupakan suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu yang diberikan kepada sekelompok individu dengan maksud untuk memperoleh data. Kuesioner lebih populer dalam penelitian dibandingkan dari jenis instrumen yang lain, karena dengan menggunakan cara ini dapat dikumpulkan informasi yang lebih banyak dalam waktu yang relatif pendek, dengan biaya yang lebih rendah pula dibanding dengan peneliti menggunakan wawancara atau teknik lain.

2. Skala

Teknik skala ini sering digunakan dalam pengumpulan data. Teknik ini akan memberikan hasil yang cukup berarti jika peneliti dapat memilih tipe yang sesuai dengan jenis data yang dikumpulkan serta tujuan penelitian yang telah dirumuskan. Dengan itu guna skala yang mempunyai validitas yang tinggi, reliabilitas yang handal dan validitas yang baik.

3.8.1. Uji validitas

Validitas adalah ketepatan (appropriateness), kebermaknaan (meaningful) dan kemanfaatan (usefulness) dari sebuah kesimpulan yang didapatkan dari interpretasi skor tes, Kuasari (2012).

Validitas berdasarkan taraf signifikan 5% karena pada umumnya untuk penelitian ilmu-ilmu sosial dan pendidikan penggunaan taraf 5% sudah cukup tinggi, sehingga dapat memenuhi persyaratan untuk menarik kesimpulan secara generalisasi. Butir soal yang ada pada instrumen dianalisis dengan cara mengkorelasikan skor yang ada pada soal dengan skor total. (Sudjana, 2004: 33).

3.8.1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas merupakan tingkat konsistensi suatu tes adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah walaupun di teskan pada sesuatu yang berbeda, Sugiyono (2015).

3. 9. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan mencari pengaruh variabel antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dua atau lebih variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen. Oleh karena itu regresi berganda adalah metode yang akan meneliti ada atau tidaknya hubungan antara satu kejadian dengan sejumlah kejadian yang lainnya. Persamaan regresi linear yang terdiri dari dua variabel bebas.

Sugiyono (2014:277) rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

β_0 = Konstanta

X_1 = Fasilitas kantor

X_2 = Disiplin kerja

β_1, β_2 = Koefisien regresi

e = Error

3. 10. Uji Hipotesis

1. Uji Menyeluruh / Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya dapat menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2006). Pada uji jika tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama dikatakan mempengaruhi variabel dependen (untuk tingkat signifikansi = 5%, maka variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen secara serentak tidak dipengaruhi terhadap variabel dependen.

2. Uji t (Parsial)

Uji T dikenal dengan uji parsial, yang merupakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji statistik t pada dasarnya dapat menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan / dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2015).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil

berarti kemampuan variabel independennya dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2006).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Hikmah Masamba

Sejarah Rumah Sakit Himah Masamba di singkat RSHM didirikan pada tanggal 06 april 2014 di kota Masamba, Luwu Utara. RSHM berkedudukan di JL. Ir. Soekarno, Kel. Kappuna Kab. Luwu Utara. Pada awalnya bangunan Rs Himah Masamba merupakan sebuah bangunan hotel. Namun, PT Masamba Affair mengubahnya menjadi Rumah Sakit yang di awali dengan diterbitkannya Akte Pendirian Persero Terbatas'' PT. Husada Masamba Affair'' yang akte pendiriannya ber Nomor 79 tanggal 31 januari 2011 berkedudukan di Masamba Kab. Luwu Utara dengan komposisi pengurusan terdiri dari jajaran direksi dan komisaris.

Rumah Sakit Hikmah Masamba sebagai sebuah Rumah Sakit Swasta di maksudkan sebagai tempat penyelenggaraan medik dasar dan pelayanan spesialis, pelayanan instalasi, serta pelayanan perawatan baik rawat jalan maupun rawat inap. Kebutuhan masyarakat akan pelayanan lebih baik, bermutu dan nyaman adalah dambaan masyarakat Luwu Utara, mengingat Rumah Sakit yang ada di Luwu Utara baru satu yakni Rumah Sakit Andi Djemma Masamba. Bila di dibandingkan dengan luas Kabupaten Luwu Utara yang luasnya ± 7.502 KM dengan wilayah atministrasi pemerintahan terbagi atas 13 Kacamatan dengan jumlah Desa sebanyak 167 Desa

dan 4 Kelurahan, dengan jumlah penduduk sebanyak 305.468 jiwa, masih memungkinkan akan adanya Rumah Sakit baru, kondisi inilah sebagai putra bangsa, khususnya putra daerah merasa terpanggil untuk berperan aktif di dalam pembangunan kesehatan dengan menyelenggarakan fasilitas pelayanan kesehatan berupa Rumah Sakit swasta, di harapkan dengan adanya Rumah Sakit Hikmah Masamba dapat mendukung peningkatan pelayanan kesehatan di Kabupaten Luwu Utara. Rumah Sakit melaksanakan pelayanan kesehatan dengan mengutamakan kegiatan penyembuhan penderita dan pemulihan keadaan cacat badan dan jiwa yang di laksanakan secara terpadu melalui upaya pencegahan (preventif), peningkatan (promtif), pengobatan (uratif) serta rehabilitatif dan melaksanakan upaya kesehatan rujukan.

Dalam proses selanjutnya PT Husada Masamba Affair yang khusus bergerak di bidang perumahsakitan mendirikan Rumah Sakit yang sangat lengkap di uraikan sebagai berikut;

Nama Rumah Sakit : Rumah Sakit Hikmah Masamba

Alamat : Ir. Soekarno Kel. Kappuna Kec. Masamba. Kab. Luwu

Utara Nomor Tlp/Fax. (0473) 21021

Pemegang Saham : PT Masamba Husada Affair

Tipe Rumah Sakit : Kelas C

Kapasitas : 89 Tempat Tidur

Luas Lahan : 11.35 m²/ sertifikat hak milik

Luas Bangunan : 900 m²

Luas Parkir : 700m²

Daya tampung :

= 50 kendaraan roda 4

= 100 kendaraan roda 2

Sumber Daya Listrik : PLN 41.500 PA

Genset 85000 Watt

4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Hikmah Masamba

Seiring dengan berkembangnya teknologi digital dan transformasi Rumah Sakit

Hikmah Masamba memiliki visi dan misi yaitu sebagai berikut;

4.2.1 Visi

Menjadi Rumah Sakit Swasta dengan pelayanan prima.

4.2.2 Misi

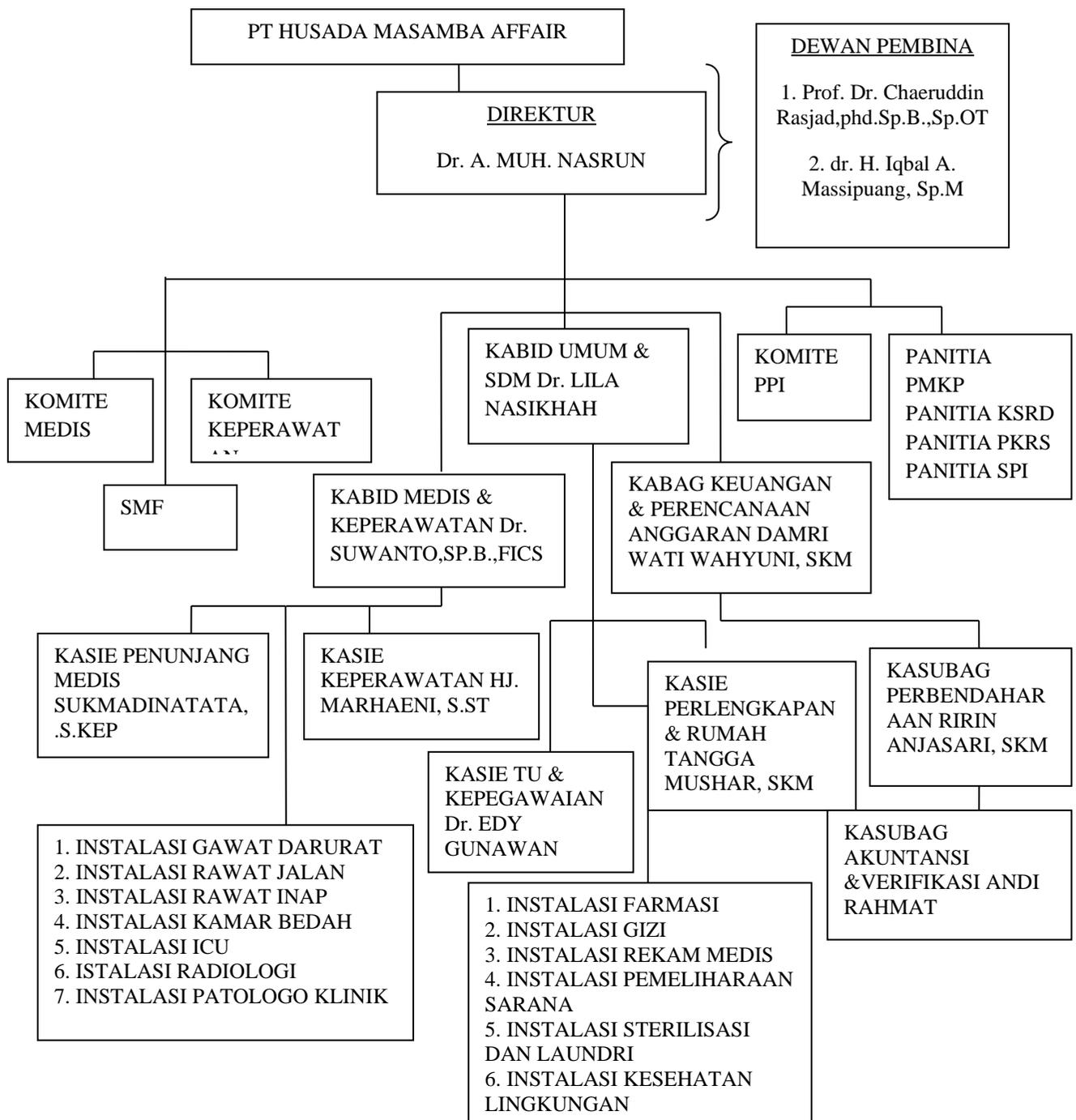
- a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang paripurna secara tepat, cepat aman dan nyaman
- b. Menyelenggarakan pelayanan dengan sumber daya manusia (SDM) yang profesional dengan budaya etos kerja yang tinggi
- c. Memberikan kontribusi pendapatan kepada pemerintah
- d. Menciptakan lapangan kerja.

4.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Hikmah Masamba

Adapun pengertian struktur organisasi adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Adapun struktur organisasi Rumah Sakit Hikmah Masamba sebagai berikut;

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Rumah Sakit Hikmah Masamba



4.4 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba. Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuisioner yang diberikan kepada karyawan maka dapat dilihat karakteristik responden dibawah sebagai berikut;

Karakteristik responden berdasarkan profesi

Tabel 4.1

PROFESI	JUMLAH	PRESENTASE
Staf administrasi	12 Orang	40%
Dokter	3 Orang	10%
Perawatan	15 Orang	50%
Jumlah	30 Orang	100%

Sumber: data primer yang diolah 2021

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan profesi dapat diketahui bahwa yang berprofesi staf administrasi sebanyak 12 responden (40%), yang berprofesi dokter sebanyak 3 responden (10%), yang berprofesi perawatan sebanyak 15 responden (50%), Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden yang merupakan karyawan Rumah Sakit Hikmah Masamba lebih didominasi oleh karyawan yang berprofesi keperawatan yang berjumlah 15 orang (50%).

Karakteristik Responden Berdasarkan umur

Tabel: 4.2

UMUR	JUMLAH	PRSENTASE
22-30	11	37%
31-38	8	27%
41-48	6	20%
51-58	5	16%
Total	30	100%

Sumber: Data primer 2021

Karakteristik responden karyawan berdasarkan usia yaitu,(22-30) tahun ada sebanyak 11 orang (37%) reponden, memiliki usia (31-38) tahun, sebanyak 8 orang (27%) responden, memiliki usia(41-48) tahun sebanyak 6 orang (20%), responden, memiliki usia (51-58) tahun sebanyak 5 orang (16%) responden, melalui penyebaran koesioner yang telah dilakukan di Rumah Sakit Hikmah Masamba.

Karakteristik Responden Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH	PRESENTASE
D3	16	53%
S1	10	33%
S2	4	14%
Total	30	100%

Sumber: Data primer diolah 2021

Karakteristik responden pada pendidikan karyawan secara umum dapat diketahui melalui penyebaran koesioner yang telah dilakukan di lokasi penelitian. Jumlah responden yang mengisi koesioner sebanyak 30 responden, D3 sebanyak 16 orang (53%), S1 sebanyak 10 orang (33%), S2 sebanyak 4 orang (14%). jadi jumlah keseluruhan karyawan yang telah menjadi responden rata-rata didominasi tamatan D3 yang sudah diteliti oleh peneliti yang berlokasi di Rumah Sakit Hikmah Masamba.

4.5 Deskriptif Responden

Penelitian ini menggunakan 6 item pernyataan untuk variabel fasilitas kantor 7 pernyataan, untuk variabel disiplin kerja 6 pernyataan, untuk variabel kinerja karyawan mengenai hasil tanggapan setiap variabel dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Deskriptif Responden Pada Variabel fasilitas kantor (X1)

Tabel 4.4

pernyataan	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	TST	
X1.1	21	6	3	0	0	30
X1.2	27	2	1	0	0	30
X1.3	19	7	4	0	0	30
X1.4	17	10	3	0	0	30
X1.5	18	10	2	0	0	30
X1.6	19	8	3	0	0	30

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kompetensi diatas terdapat 30 responden yang memberikan pernyataan bahwa, pernyataan X2.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden,, yang menjawab setuju sebanyak 6 responden, yang menjawab netral sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan X2.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden, yang menjawab setuju sebanyak 2 responden, yang menjawab netral sebanyak 1 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan X2.3 yang menjawab sebanyak sangat setuju sebanyak 19 responden, yang menjawab setuju sebanyak 7 responden, yang menjawab netral sebanyak 4 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Untuk X2.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, yang menjawab setuju sebanyak 10 responden, yang menjawab netral sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk X2.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, yang menjawab setuju sebanyak 10 responden, yang menjawab netral sebanyak 2 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk X2.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden, yang menjawab setuju sebanyak 8 responden, yang menjawab netral sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Deskriptif Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.5

pernyataan	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	TST	
X2.1	21	7	2	0	0	30
X2.2	16	10	4	0	0	30
X2.3	19	6	5	0	0	30
X2.4	14	10	6	0	0	30
X2.5	23	5	2	0	0	30
X2.6	25	3	2	0	0	30
X2.7	27	2	1	0	0	30

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kompetensi diatas terdapat 30 responden yang memberikan pernyataan bahwa, pernyataan X2.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden,, yang menjawab setuju sebanyak 7 responden, yang menjawab netral sebanyak 2 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan X2.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden, yang menjawab setuju sebanyak 10 responden, yang menjawab netral sebanyak 4 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan X2.3 yang menjawab sebanyak sangat setuju sebanyak 19 responden, yang menjawab setuju sebanyak 6 responden, yang menjawab netral sebanyak 5 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk X2.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden, yang menjawab setuju sebanyak 10 responden, yang menjawab netral sebanyak 6 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk X2.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden, yang menjawab setuju sebanyak 5 responden, yang menjawab netral sebanyak 2 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk X2.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden, yang menjawab setuju sebanyak 3 responden, yang menjawab netral sebanyak 2 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk X2.7

yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden, yang menjawab setuju sebanyak 2 responden, yang menjawab netral sebanyak 1 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Deskriptif Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6

pernyataan	Skor					Jumlah
	SS	S	N	TS	TST	
Y.1	23	5	2	0	0	30
Y.2	17	10	3	0	0	30
Y.3	15	10	5	0	0	30
Y.4	13	9	8	0	0	30
Y.5	20	7	3	0	0	30
Y.6	24	5	1	0	0	30

Sumber: Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kinerja karyawan di atas terdapat 30 responden yang memberikan pernyataan bahwa, untuk pernyataan Y.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden, yang menjawab setuju sebanyak 5 responden, yang menjawab netral sebanyak 2 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan Y.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, yang menjawab setuju sebanyak 10 responden, yang menjawab netral sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang

menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan Y.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden, yang menjawab setuju sebanyak 10 responden, yang menjawab netral sebanyak 5 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan Y.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden, yang menjawab setuju sebanyak 9 responden, yang menjawab netral sebanyak 8 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan Y.5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden, yang menjawab setuju sebanyak 7 responden, yang menjawab netral sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk pernyataan Y.6 yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden, yang menjawab setuju sebanyak 5 responden, yang menjawab netral sebanyak 1 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 responden, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

4.6 Uji Kualitas Data

4.6.1 Uji Validitas

Dalam suatu penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang harus diukur atau mengukur apa yang dapat diinginkan dengan tepat. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk dapat mengetahui tingkat ketepatan alat ukur instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel yang diukur. Cara menguji validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi *product moment* version correlation,

dengan taraf signifikan 0,05 jika nilai r hitung $> r$ maka data tersebut dinyatakan valid dan apabila nilai r hitung $< r$ tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.7

Uji Validitas

No	Variabe dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan X1.1	0,506	0,361	Valid
2	Pernyataan X1.2	0,709	0,361	Valid
3	Pernyataan X1.3	0,712	0,361	Valid
4	Pernyataan X1.4	0,770	0,361	Valid
5	Pernyataan X1.5	0,667	0,361	Valid
6	Pernyataan X1.6	0,408	0,361	Valid
No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan X2.1	0,621	0,361	Valid
2	Pernyataan X2.2	0,685	0,361	Valid

3	Pernyataan X2.3	0,556	0,361	Valid
4	Pernyataan X2.4	0,524	0,361	Valid
5	Pernyataan X2.5	0,602	0,361	Valid
6	Pernyataan X2.6	0,636	0,361	Valid
7	Pernyataan X2.7	0,549	0,361	Valid
No	Variabel dan item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan Y.1	0,831	0,361	Valid
2	Pernyataan Y.2	0,584	0,361	Valid
3	Pernyataan Y.3	0,802	0,361	Valid
4	Pernyataan Y.4	0,656	0,361	Valid
5	Pernyataan Y.5	0,768	0,361	Valid
6	Pernyataan Y.6	0,406	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 24 dapat dilihat dari ke tiga variabel tersebut, fasilitas kantor, disiplin kerja, kinerja karyawan dikatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar dari 0,361 atau $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

4.6.2 Uji Reabilitas

Setelah dilukukannya uji validitas, selanjutnya akan dilanjutkan dengan uji reabilitas. Reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.9

Uji reabilitas untuk variabel X1, X2, dan Y

No	Variabel	Cronpach s Alpha	Ket.
1	Fasilitas Kantor (X ₁)	0,702	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,741	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,744	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2021

1. Fasilitas kantor dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas yang tinggi atau konsisten, karena $\alpha > r$ tabel yaitu 0,702 untuk jumlah keseluruhan 6 point.
2. Disiplin kerja dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas tinggi atau konsisten, karena $\alpha > r$ tabel yaitu 0,741 untuk jumlah keseluruhan 7 point.
3. Kinerja karyawan dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas tinggi atau konsisten, karena $\alpha > r$ tabel yaitu 0,744 untuk jumlah keseluruhan 6 point.

4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pada setiap variabel fasilitas kantor (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan yang berupa alat SPSS versi 20, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda adalah sebagai berikut;

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,725	6,080		0,453	0,654
Fasilitas kantor X1	,758	,161	,636	4,697	000
Disiplin kerja X2	,301	,148	,277	2,036	052

Sumber data primer yang diolah 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,725 + 0,636 X_1 + 0,277 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Jika variabel fasilitas kantor X_1 dan disiplin kerja X_2 adalah tetap konstan maka besarnya kinerja karyawan Rumah Sakit Hikmah Masamba 2,725 satuan
2. Fasilitas kantor (X_1) sebesar 0,636 = besarnya koefisien variabel fasilitas kantor yang artinya setiap peningkatan variabel fasilitas kantor sebesar 0,636 maka kinerja karyawan meningkat sebesar satu satuan.
3. Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,277 = besarnya koefisien variabel kompetensi yang berarti setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 0,277 maka kinerja karyawan meningkat sebesar satu satuan.

4.8 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai koefisien determinan yaitu diantara (0) samapi (1), Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu satu berarti variabel independen yang memberiakan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk mempresiksi variasi variabel dependen. Setiap tambahan satu variabel indpenden, maka R^2 pasti akan meningkat dan tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga banyak

peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R² (adjusted square)* pada saat mengevaluasi regresi mana yang terbaik.

Tabel 4.11

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	,503	,446	2,053

a. prediction: (constant), Total _X2

disiplin kerja, fasilitas kantor (X1)

b. dependent Variabel: kinerja karyawan (Y)

berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai adjusted R square sebesar 0,503 Artinya 50,3% variabel dependen di jelaskan oleh variabel independen dan sisanya 49,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan seperti yang diuraikan pada landasan teoritis sesuai ukuran yang di gunakan pihak rumah sakit

4.9 Uji Hipotesis

4.9.1 Uji T (Parsial)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk menentukan apakah variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. hasil uji parsial sebagai berikut :

Tabel 4.12

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,725	6,080		0,453	0,654
	Fasilitas kantor X1	,758	,161	,636	4,697	,000
	Disiplin kerja X2	,301	,148	,277	2,036	,052

Sumber: Data diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel fasilitas kantor (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari signifikan fasilitas kantor (X1) pada kolom sig,000 variabel kompetensi (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari signifikan disiplin kerja (X2) pada kolom sig. ,052

H1: Fasilitas kantor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t yang diperoleh hasil bahwa nilai t hitung lebih kecil ,000 dari pada t tabel sebesar 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi, terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

H2: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan beradarkan uji t yang diperoleh hasil bahwa nilai t hitung lebih besar 052, dari t

tabel sebesar 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 ditolak . Sehingga hipotesis yang berbunyi bahwa, tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

4.9.2 Uji F (Simultan)

uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yakni fasilitas kantor dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan. jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Y uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat, jika dengan melihat nilai $F_{tabel} = f(k;n-k)$, $F = (2; 68-2)$ $F_{tabel} = (2; 66) = 3,14$ dengan tingkat kesalahan 5% uji F dilakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.13

Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	114,985	2	57,493	13,639	,000
Residual	113,815	27	4,215		
Total	228,880	29			

Sumber: data primer yang dioalah 2021.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahawa variabel fasilitas kantor dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan data nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga jika fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama-sama meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat.

4.10 Pembahasan

a. Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba

Berdasarkan hasil penelitian, fasilitas kantor tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba, sedangkan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dari penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yang artinya hanya satu variabel yang berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan dan satu variabel tidak berpengaruh pada Rumah Sakit Hikmah Masamba.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Hikmah Masamba

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba. Disiplin adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

c. Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Hikmah Masamba

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian statistik yang dilakukan dengan metode uji F, maka dapat pula disimpulkan berdasarkan uji F fasilitas kantor dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Fasilitas kantor adalah suatu yang dapat membantu memudahkan pekerjaan, tugas, pelaksanaan fungsi, dan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lain. Dengan kata lain fasilitas kantor juga bisa diartikan sebagai sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen, dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kantor digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, dan manfaatnya. Fasilitas kantor juga mencakup dan meliputi sarana (segala sesuatu yang dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas kantor, seperti perlengkapan, bahan, perabot, alat, perbekalan, dan sebagainya) dan prasarana (segala sesuatu yang bersifat statis dan tak habis pakai yang dapat mendukung memudahkan bagi operasional kerja, seperti bangunan, halaman, taman, tempat parkir, taman bermain anak, kantin, dan tempat ibadah), guna memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari di sebuah perusahaan atau organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai judul Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba. Maka peneliti mengambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

- a. Fasilitas kantor tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Hikmah Masamba
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Hikmah Masamba
- c. Fasilitas kantor dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Hikmah Masamba

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas yang dapat di disajikan, maka peneliti akan menyampaikan sedikit saran yang dapat memberi manfaat kepada sebuah pihak-pihak yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang peneliti ingin sampaikan adalah sebagai berikut:

a. Saran untuk pihak rumah sakit

1. Fasilitas kantor memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, agar kinerja karyawan lebih meningkat di Rumah Sakit Hikmah Masamba, dapat menambah rasa keterkaitan yang tinggi dari para karyawannya. Dalam penelitian ini faktor yang dapat mempengaruhi fasilitas karyawan adalah dengan bersedianya karyawan untuk bekerja melebihi dari yang bisa diharapkan untuk membantu peningkatan perusahaan dan juga memberikan motivasi, saran, nasehat, dan bimbingan kepada karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, agar kinerja karyawan lebih meningkat, Rumah Sakit Hikmah Masamba dapat menanamkan rasa keterkaitan dan kemampuan anggotanya demi meningkatnya rumah sakit. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin adalah karyawan selalu memprioritaskan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi karyawan, maka Rumah Sakit Hikmah Masamba dapat memberikan motivasi, saran, nasehat serta bimbingan kepada karyawannya demi meningkatnya rumah sakit.
3. Fasilitas dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk itu sebaiknya lebih memperhatikan lagi bagaimana caranya agar fasilitas dan disiplin karyawan bisa lebih meningkat lagi dan juga dapat memenuhi kebutuhan karyawannya.

b. Saran untuk peneliti

Diharapkan kepada peneliti-peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan lagi penelitian ini menjadi lebih baik yaitu dengan menambahkan sebuah variabel-variabel budaya organisasi, stres kerja dan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Hikmah Masamba.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustina Fatma Ningrum. (2017). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pace Kabupaten Nganjuk. *Simki-Economic*, 01(03).
- Setiyaningrum, I. (2017). Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah KC Kendal *Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.*
- Affandie, M. B., Mansur, M., & Slamet, A. R. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan (Studi Kasus Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)*. 82–94.
- Gaol, J. L. (n.d.). *Ketenagakerjaan Kota Medan Oleh : E-mail :28*.
- Elisa, P. (2013). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*.i–98.
- Yolanda Pratiwi, Harlen, D. C. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Satpol Pp Kabupaten Kuantan Singingi Melalui Kepuasan Kerja*. XII(3), 597–608.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Kerja, P. F., & D. K. (2018). *Kepegawaian Pendidikan & Pelatihan Provinsi Aceh*. 2(1), 1–10.
- Kepemimpinan, P. G., Kantor, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Disiplin, D. A. N., Terhadap, K., Perangkat, K., & Di, D. (2015). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1)..